

基 発 第 1 2 2 6 0 0 2 号
平 成 1 5 年 1 2 月 2 6 日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長
(公 印 省 略)

労働基準法の一部を改正する法律の施行に伴う関係通達の改廃について

労働基準法の一部を改正する法律の施行については、「労働基準法の一部を改正する法律の施行について」（平成15年10月22日付け基発第1022001号）により通達したところであるが、これに伴い関係通達の改廃を行い、平成16年1月1日から適用することとしたので、了知の上、取扱いに万全を期されたい。

記

第1 従来発出した通達の改正等

- 1 昭和63年3月14日付け基発第150号・婦発第47号「労働基準法関係解釈例規について」の改正

昭和63年3月14日付け基発第150号・婦発第47号の第22条関係の<退職証明の記載禁止事項>及び<保険外務員の登録制>中、「第二十二条第三項」を「第二十二条第四項」に改め、<就業妨害>中、「本条第三項」を「本条第四項」に改める。

- 2 平成4年9月1日付け基発第494号「労働時間の短縮に関する臨時措置法の施行について」の改正

平成4年9月1日付け基発第494号の記の4の(1)中「全員の合意」を「の5分の4以上の多数による議決」に改める。

4の(3)のイ中(ロ)を削り、(ハ)を(ロ)とし、(ニ)を(ハ)とする。

4の(3)の口中「全員の合意」を「の5分の4以上の多数による議決」に、「委員全員」を「委員」に改め、同ニの(イ)中「全員の合意」を「の5分の4以上の多数による議決」に改める。

3 平成4年9月1日付け基賃発第18号「労働時間の短縮に関する臨時措置法の施行に当たって留意すべき事項について」の改正

平成4年9月1日付け基賃発第18号「労働時間の短縮に関する臨時措置法の施行に当たって留意すべき事項について」の記の1の(1)中「また、委員の変更がなされた場合であっても、労働時間短縮推進委員会設置届の変更の届出は必要ないものである。」を削り、1の(2)中「労働基準法第32条の3」を「労働基準法第32条の2、第32条の3」に改め、「第32条の5、」の下に「第34条第2項、」を、「第38条の2」の下に「、第38条の3」を加え、「当該決議に委員全員の署名又は記名押印がなされるなど、」を削り、「全員の合意」を「の5分の4以上の多数による議決」に改め、別紙1及び別紙2を次のように改める。

〇〇社〇〇支店 労働時間短縮推進委員会運営規程

第1条 〇〇社〇〇支店労働時間短縮推進委員会（以下「委員会」という。）は、本支店における労働時間の短縮を図るための措置その他労働時間の短縮に関する事項を調査審議し、事業主に対して意見を述べることを目的とする。

第2条 委員会の委員は〇名とし、〇〇社〇〇支店長（以下「支店長」という。）が指名する。ただし、支店長は、委員の半数について、〇〇労働組合（以下「組合」という。）の推薦に基づいて指名しなければならないものとする。なお、組合の推薦に基づいて指名した委員が組合の推薦を取り消された場合には、支店長は、当該委員について、委員の指名を取り消すものとする。

- 2 委員に欠員を生じた場合には、支店長は、速やかに委員を補充しなければならない。この場合において、組合の推薦に基づき指名された委員に欠員が生じた場合には、支店長は、組合の推薦に基づき新たに委員を指名するものとする。
- 3 委員会に委員長を置く。委員長は、委員がこれを選挙する。

第3条 委員会の委員の任期は〇年とする。ただし、再任を妨げない。

- 2 前条第2項により補充された委員の任期は、前任者の残任期間とする。
- 3 委員の任期が満了したときは、当該委員は、後任者が指名されるまで、その職務を行うものとする。

第4条 委員会は、委員長が委員に対して適当な方法で通知してこれを招集する。ただし、委員長が選任されるまでの間は、支店長が招集するものとする。

- 2 委員会は、委員の〇分の〇以上が出席し、かつ、組合の推薦により指名された委員及び組合の推薦により指名された委員以外の委員がそれぞれ少なくとも〇名以上出席しなければ、開催することができない。

第5条 委員会は、次の事項について調査審議するものとする。

- (1) 年間の総実労働時間の短縮に関すること。
 - (2) 所定外労働時間の限度に関すること。
 - (3) 年次有給休暇の計画的付与等年次有給休暇の取得の促進に関すること。
 - ⋮
 - (○) 労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法第7条の規定に基づく決議に関すること。
 - (○) 生産性向上のための対策に関すること。
 - (○) その他労働時間の短縮のための措置に関すること。
- 2 委員会の議事は、……………により決するものとする。ただし、前項に

規定する決議を行う場合には、委員の5分の4以上の多数による議決によらなければならない。

- 3 第1項(○)に規定する決議には、労働基準法の規定により労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者との書面による協定によることとした場合に当該決議の内容に関し当該協定において定めるべき事項を含んでいなければならないものとし、当該決議は、委員の5分の4以上の多数による議決によるものであることが明らかであることを要するものとする。

第6条 委員会は、開催の都度議事録を作成するものとし、委員会に出席した委員○名（うち○名は組合の推薦に基づいて指名された委員とする。）が、署名又は記名押印を行うものとする。

第7条 委員会は、第5条第1項に規定する決議及び前条に規定する議事録を3年以上保存しなければならない。

第8条 この規程に定めるもののほか、委員会の運営について疑義が生じた場合には、委員会において協議して決するものとする。

時間外労働又は休日労働に関する決議

〇〇社〇〇支店労働時間短縮推進委員会は、労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法第7条の規定に基づき、労働基準法第32条に定める労働時間（1週40時間、1日8時間）及び同法第32条の2に定める労働時間（変形労働時間制の定めによる所定労働時間）を超えた労働時間で、かつ、1日8時間、1週40時間又は変形期間の法定労働時間の総枠を超える労働（以下「時間外労働」という。）並びに同法第35条に定める休日（毎週1日又は4週4日）における労働（以下「休日労働」という。）に関し、次のとおり決議する。

- 1 〇〇社〇〇支店長（以下「支店長」という。）は、時間外労働又は休日労働を可能な限り行わせないように努める。
- 2 支店長は、就業規則第〇条の規定に基づき、必要がある場合には、次により時間外労働を行わせることができる。

時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定労働時間	延長することができる時間		期間
				1日	1日を超える一定の期間(起算日)	

- 3 支店長は、就業規則第〇条の規定に基づき、必要がある場合には、次により休日労働を行わせることができる。

休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定休日	労働させることができる休日並びに始業及び終業の時刻	期間

(中略)

年 月 日

〇〇社〇〇支店労働時間短縮推進委員会

委員の氏名

推薦に基づき指名された委員

その他の委員

〇〇 〇〇 印

〇〇 〇〇 印

〇〇 〇〇 印

〇〇 〇〇 印

⋮

⋮

〇〇 〇〇 印

〇〇 〇〇 印

本決議は、上記委員の5分の4以上の多数による議決により行われたものである。

1か月単位の変形労働時間制に関する決議

〇〇社〇〇工場労働時間短縮推進委員会は、労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法第7条の規定に基づき、労働基準法第32条の2に定める1か月単位の変形労働時間制に関し、次のとおり決議する。

- 1 平成〇年〇月〇日から〇月〇日までの1か月間については、労働基準法第32条の2の規定に基づく1か月単位の変形労働時間制によるものとし、1か月間における1週間の平均労働時間は40時間を超えないものとする。
- 2 本決議に基づく1か月単位の変形労働時間制は、〇〇工場のうち次に掲げる課に所属する従業員に適用する。
 - (1) 〇〇課
 - (2) 〇〇課
 - (3) 〇〇課（ただし、〇〇の業務に従事する従業員に限る。）
- 3 変形勤務の起算日は、第1項に定める期間の初日とし、1週間は毎週〇曜日から〇曜日までとする。
- 4 第1項に定める期間における各日の所定労働時間は、次のとおりとする。

期 間	所定労働時間
〇月〇日から〇月〇日まで	〇時間〇〇分
〇月〇日から〇月〇日まで	〇時間〇〇分
〇月〇日から〇月〇日まで	〇時間〇〇分
- 5 第1項に定める期間における休日は次のとおりとする。
 - (1) 毎週〇曜日（〇月の第〇及び第〇〇曜日を除く。）及び〇曜日
 - (2) 〇月〇日
- 6 第3項に定める所定労働時間を超えて労働させた場合又は前項の休日に労働させた場合には、賃金規則第〇条又は第〇条に定めるところにより、割増賃金を支払うものとする。

平成 年 月 日

〇〇社〇〇支店労働時間短縮推進委員会

委員の氏名

推薦に基づき指名された委員

その他の委員

〇 〇 〇 〇 印

〇 〇 〇 〇 印

〇 〇 〇 〇 印

〇 〇 〇 〇 印

⋮

⋮

〇 〇 〇 〇 印

〇 〇 〇 〇 印

本決議は、上記委員の5分の4以上の多数による議決により行われたものである。

フレックスタイム制に関する決議

〇〇社〇〇支店労働時間短縮推進委員会は、労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法第7条の規定に基づき、労働基準法第32条の3に定めるフレックスタイム制に関し、次のとおり決議する。

- 1 フレックスタイム制は、次に掲げる従業員に適用するものとする。
 - (1) 〇〇課に所属する従業員
 - (2) 〇〇課において〇〇の業務に従事する従業員
 - 2 清算期間は、毎月〇日から〇日までとする。
 - 3 一清算期間における総労働時間は〇時間〇分とする。
 - 4 標準となる1日の労働時間は〇時間〇分とする。
 - 5 コアタイム（従業員が勤務しなければならない時間帯）は〇時から〇時までとする。
 - 6 始業時刻について従業員の自主的決定にゆだねる時間帯は〇時から〇時まで、終業時刻について従業員の自主的決定にゆだねる時間帯は〇時から〇時までとする。
- （中略）
- 本決議に基づくフレックスタイム制は、平成〇年〇月〇日から実施するものとする。

（以下略）

1年単位の変形労働時間制に関する決議

〇〇社〇〇工場労働時間短縮推進委員会は、労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法第7条の規定に基づき、労働基準法第32条の4に定める1年単位の変形労働時間制に関し、次のとおり決議する。

- 1 平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までの1年間については、労働基準法第32条の4に基づく1年単位の変形労働時間制によるものとし、1年間における1週間の平均労働時間は40時間を超えないものとする。
- 2 本決議に基づく1年単位の変形労働時間制は、〇〇工場の全従業員に適用する。
- 3 変形勤務の起算日は、第1項に定める期間の初日とし、1週間は毎週〇曜日から〇曜日までとする。
- 4 第1項に定める期間における各日の労働時間は、次のとおりとする。

期 間	所定労働時間
〇月〇日から〇月〇日まで	〇時間〇〇分
〇月〇日から〇月〇日まで	〇時間〇〇分
〇月〇日から〇月〇日まで	〇時間〇〇分
- 5 休憩時間は、正午から午後1時までとする。
- 6 前項に定める各期間における各従業員の始業・終業時刻は、第4項に定める各期間の初日の30日以上前にカレンダーを作成し、全従業員に配布して周知する。
- 7 第1項に定める期間における休日は次のとおりとする。
 - (1) 毎週〇曜日（〇月の第〇及び第〇〇曜日を除く。）及び〇曜日
 - (2) 〇月〇日
- 8 第4項に定める所定労働時間を超えて労働させた場合又は前項の休日に労働させた場合には、賃金規則第〇条又は第〇条に定めるところにより、割増賃金を支払うものとする。

(以下略)

1 週間単位の非定型的変形労働時間制に関する決議

〇〇ホテル労働時間短縮推進委員会は、労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法第7条の規定に基づき、労働基準法第32条の5に定める1週間単位の非定型的変形労働時間制に関し、次のとおり決議する。

- 1 1週間（〇曜日から〇曜日までの1週間をいう。以下同じ。）の所定労働時間は40時間とし、1日の所定労働時間は10時間を超えないものとする。
- 2 各従業員の1週間における各日の所定労働時間は第1項の範囲内で決定し、毎週〇曜日までに次の1週間分について各従業員に書面で通知するものとする。
なお、各日の所定労働時間について希望がある従業員は、毎週〇曜日までに会社に申し出るものとし、会社は当該希望を尊重して各日の所定労働時間を決定するものとする。
- 3 休日は週1日とし、前項の書面により従業員ごとに指定するものとする。
- 4 緊急かつやむを得ない場合は、前日までに書面で通知することにより、第2項の所定労働時間を変更し、又は前項の休日を振り替えることができる。この場合においても、所定労働時間は第1項の時間を超えないものとする。
- 5 従業員が、第2項から第4項までに基づき会社が通知した各日の所定労働時間を超え、又は休日に労働した場合には、賃金規則第〇条の定めるところにより割増賃金を支払うものとする。

（中略）

- 〇 本決議に基づく1週間単位の非定型的変形労働時間制は、平成〇年〇月〇日から実施するものとする。

（以下略）

一斉休憩の適用除外に関する決議

〇〇社〇〇工場労働時間短縮推進委員会は、労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法第7条の規定に基づき、労働基準法第34条第2項ただし書に定める一斉休憩の適用除外に関し、次のとおり決議する。

- 1 本工場の従業員のうち、次に掲げる課に所属する者については、班別交替で休憩時間を与えるものとする。
 - (1) 〇〇課
 - (2) 〇〇課
 - (3) 〇〇課（ただし、〇〇の業務に従事する者に限る。）
- 2 各班の休憩時間は、次に定めるとおりとする。

第1班	午前11時30分から午後0時30分まで
第2班	正午から午後1時まで
第3班	午後0時30分から午後1時30分まで
- 3 班分けについては、従業員の希望を調査した上で、工場掲示板に掲示して周知するものとする。
- 4 本決議は平成〇年〇月〇日より適用する。

(以下略)

事業場外労働のみなし労働時間制に関する決議

〇〇社〇〇工場労働時間短縮推進委員会は、労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法第7条の規定に基づき、労働基準法第38条の2第2項に定める事業場外労働のみなし労働時間制に関し、次のとおり決議する。

なお、本決議の有効期間は、平成〇年〇月〇日から〇年〇月〇日までとする。

1 従業員が、労働時間の全部又は一部について事業場外で次に掲げる業務に従事し、労働時間を算定し難い場合は、次に掲げる時間労働したものとみなすものとする。

- (1) 営業 (〇〇地区) 〇時間
- (2) 営業 (〇〇地区) 〇時間
- (3) 営業 (〇〇地区及び〇〇地区以外の地区) 〇時間

(以下略)

専門業務型裁量労働制に関する決議

〇〇社〇〇工場労働時間短縮推進委員会は、労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法第7条の規定に基づき、労働基準法第38条の3に定める専門業務型裁量労働制に関し、次のとおり決議する。

なお、本決議の有効期間は、平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までとする。

- 1 本工場〇〇課において、〇〇の業務に従事する従業員については、その業務の遂行の手段及び時間配分の決定をその者の裁量にゆだね、会社は、これらについて具体的な指示はしないものとする。
- 2 上記従業員が〇〇の業務に従事した場合には、1日〇時間労働したものとみなすものとする。
- 3 会社は、第1項の従業員の健康及び福祉を確保するため、2か月に1回、所属長が健康状態についてヒアリングを行うものとする。会社は、必要に応じて特別健康診断を実施し、又は特別に休暇を付与することとする。
- 4 本委員会に、第1項の従業員からの苦情を受け付け、処理するために裁量労働相談室を設ける。裁量労働相談室の運営等の詳細については、別に細則で定める。
- 5 会社は、第1項の従業員の勤務状況、第3項に基づき実施した措置及び第4項に基づき実施した措置についての記録を、本決議の有効期間中及び有効期間の満了から3年間保存することとする。
- 6 本決議の有効期間は、平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までの3年間とする。

(以下略)

- 4 平成5年12月1日付け基発第664号「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の施行に伴う短時間労働者対策の推進について」の改正
平成5年12月1日付け基発第664号の記の第2の3中「(5)のイ及び」及び「第3の1の(5)のイについては職業安定局、」を削る。
- 5 平成11年1月29日付け基発第45号「労働基準法の一部を改正する法律の施行について」の改正
平成11年1月29日付け基発第45号の第1を次のように改める。
第1 削除
第3の2中「法第22条第2項」を「法第22条第3項」に改め、第3の3を削る。
第8の2を削り、第8の3中「上記2の」、「、事業場の労働者の過半数の信任を得」及び「、設置について労働基準監督署長に届け出ていること」を削り、第8の6中「等」を削り、第8中3を2とし、4から7を1ずつ繰り上げる。
- 6 平成11年3月31日付け基発第169号「労働基準法関係解釈例規の追加について」の改正
平成11年3月31日付け基発第169号の記の1を次のように改める。
1 削除
- 7 平成12年1月1日付け基発第1号「労働基準法の一部を改正する法律の施行（企画業務型裁量労働制関係）等について」の改正
平成12年1月1日付け基発第1号の記の第1の1の(3)中「の事業運営上の重要な決定が行われる」を「に規定する」に改め、「(以下「対象事業場」という。)」を削る。
第1の2中(1)及び(2)を削り、「(3) その他対象事業場については、指針第2に規定するとおりであること。」を「対象事業場については、指針第2に規定するとおりであること。」に改める。
第1の3の(1)のロ中、(ト)を(チ)とし、(ハ)から(ヘ)までを一つずつ繰り下げ、(ロ)の次に「(ハ) 4号決議事項に関連し、使用者は、把握した対象労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、対象労働者への企画業務型裁量労働制の適用について必要な見直しを行うこと」を加える。
第1の3の(2)のイの(イ)中「及ぼす事項」の下に「又は当該事業場に係る事業の運営に影響を及ぼす独自の事業計画や営業計画」を加え、同(2)のロ中「イからチまで」を「イからトまで」に改め、同(2)中トを削り、チをトとし、リをチとする。

第1の3の(3)中「の全員の合意」を「の5分の4以上の多数による議決」に改め、「全員の合意」を「の5分の4以上の多数による議決」に改め、「当該決議には委員全員の署名又は記名押印がなされるなど」を削る。

第1の4中(3)を削る。

第1の4の(4)の表題中「第3号」を「第2号」に改め、「第4項及び第5項」を「第2項及び第3項」に改める。

第1の4の(5)の表題中「第4号」を「第3号」に改め、「第6項」を「第4項」に改め、同(5)のイ中「第6項」を「第4項」に改め、同(5)のロ中「全員の合意」を「の5分の4以上の多数による議決」に改める。

第1の4の(6)を削る。

第1の4の(7)の表題中「第8項」を「第6項」に改める。

第1の4中(4)を(3)とし、(5)を(4)とし、(7)を(5)とし、(8)を(6)とする。

第1の5の(1)中「、決議の有効期間が、当分の間、1年以内の期間を定めるものに限られていること(規則第66条の2により読み替えて適用する規則第24条の2の3第3項関係)から」を削り、「6カ月以内に1回報告」を「6カ月以内ごとに1回報告」に改め、同(2)中ハ及びニを削る。

第1の6の(1)中「全員の合意」を「の5分の4以上の多数による議決」に改め、同(4)中「及び特定労働者に係る労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準(平成10年労働省告示第155号)」を削る。

8 平成12年1月1日付け基発第2号「「企画業務型裁量労働制に係る労使委員会の設置に当たってのモデル手順」について」の改正

平成12年1月1日付け基発第2号の第2段落中「及び信任」を削り、(別紙)の1中「事業運営上の重要な決定が行われる事業場であって、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合が存在しないもの」を「労働者の過半数で組織する労働組合が存在しない事業場」に改め、「とともに、委員の信任等選出管理上必要となる費用の負担の在り方や投票にかかわる時間の在り方等について、必要に応じ労使間で取り決めておく」を削り、(別紙)中3を削る。

9 平成12年3月28日付け基発第180号「労働基準法関係解釈例規について」の改正

平成12年3月28日付け基発第180号の記の<労使委員会の開催頻度>の答中「され、また、1年以内の有効期間の満了の際に企画業務型裁量労働制の再決議に関する労使委員会を開催」を削り、「少なくとも」を「1年に」に改める。

- 10 平成12年12月28日付け基発第779号「「有期労働契約の締結及び更新・雇止めに関する指針」の策定について」の廃止

平成12年12月28日付け基発第779号を廃止する。

- 11 平成14年2月13日付け基発第0213002号「労働基準法第14条第1号及び第2号の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準を定める告示の一部を改正する告示及び労働基準法施行規則第24条の2の2第2項第6号の規定に基づき厚生労働大臣の指定する業務を定める告示の一部を改正する告示の適用について」の改正

平成14年2月13日付け基発第0213002号の記の第1を次のように改める。

第1 削除

第2の2の(6)中「第9号」を「第10号」に改め、同(7)中「第12号」を「第13号」に改め、同(8)中「第13号」を「第14号」に改める。

第2 その他の規定の整理

従来発出された通達中、下表の左の欄に掲げる規定がある場合においては、右の欄に掲げる規定に適宜置き換えた上で施行すること。

労働基準法（昭和22年法律第49号）	
第14条 第22条第2項、第3項 第38条の4第2項第2号 第38条の4第2項第3号、第4号	第14条第1項 第22条第3項、第4項 削除 第38条の4第2項第2号、第3号

労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法（平成4年法律第90号）	
第7条第2項	削除

労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）	
第24条の2の4第2項、第3項 第24条の2の4第4項から第8項	削除 第24条の2の4第2項から第6項

様式第13号の3

削除

労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法施行規則（平成4年労働省令第26号）

第1条の2
別記様式

削除
削除

「労働基準法の一部を改正する法律の施行に伴う関係通達の改廃について」
関係通達新旧対照条文

1 昭和63年3月14日付け基発第150号・婦発第47号「労働基準法関係解釈例規について」

改正後	現行
<p>第22条関係 ＜退職証明の記載禁止事項＞ 問 法第二十二條第四項の「国籍、信条云々」は例示であるか。 (以下 略)</p> <p>＜保険外務員の登録制＞ 問 (略) 別段労働基準法第二十二條第四項の規定に違反するものではないと思われるが如何。 答 照会のブラックリストの作成が次の条件に従って行われる限り、法第二十二條第四項には抵触しない。 (以下 略)</p> <p>＜就業妨害＞ 本条第四項は、所謂ブラックリストの回覧の如き予め計画的に就業を妨げることを禁止する趣旨であること。</p>	<p>第22条関係 ＜退職証明の記載禁止事項＞ 問 法第二十二條第三項の「国籍、信条云々」は例示であるか。 (以下 略)</p> <p>＜保険外務員の登録制＞ 問 (略) 別段労働基準法第二十二條第三項の規定に違反するものではないと思われるが如何。 答 照会のブラックリストの作成が次の条件に従って行われる限り、法第二十二條第三項には抵触しない。 (以下 略)</p> <p>＜就業妨害＞ 本条第三項は、所謂ブラックリストの回覧の如き予め計画的に就業を妨げることを禁止する趣旨であること。</p>

2 平成4年9月1日付け基発第494号「労働時間の短縮に関する臨時措置法の施行について」

改正後	現行
<p>4 労働時間短縮実施体制の整備 (1) 趣旨 労働時間の短縮を推進するためには、企業内において労働時間をめぐる様々な問題について労使が日常的に話し合うとともに、話し合いの成果を適切に実施するための体制を整備することが必要であることから、労働時間短縮のための施策等に関し労使協議を行う委員会の設置等企業内の労働時間短縮実施体制の整備を事業主の努力義務としたものであること。 また、企業内の労働時間短縮に向けての話し合いの成果をその企業の労働時間の諸制度に活かしていくことが重要であることから、一定の要件に適合する労働時間短縮推進委員会は、労使協定に代えて委員の5分の4以上の多数による議決により、1年単位の変形労働時間制や時間外・休日労働等について決議を行い、実施することができることとしたものであること。また、当該労働時間短縮推進</p>	<p>4 労働時間短縮実施体制の整備 (1) 趣旨 労働時間の短縮を推進するためには、企業内において労働時間をめぐる様々な問題について労使が日常的に話し合うとともに、話し合いの成果を適切に実施するための体制を整備することが必要であることから、労働時間短縮のための施策等に関し労使協議を行う委員会の設置等企業内の労働時間短縮実施体制の整備を事業主の努力義務としたものであること。 また、企業内の労働時間短縮に向けての話し合いの成果をその企業の労働時間の諸制度に活かしていくことが重要であることから、一定の要件に適合する労働時間短縮推進委員会は、労使協定に代えて委員全員の合意により、1年単位の変形労働時間制や時間外・休日労働等について決議を行い、実施することができることとしたものであること。また、当該労働時間短縮推進委員会については、厳</p>

委員会については、厳格な要件を課しており適正な運営が担保されていることから、その決議について労働基準監督署長への届出を免除したものであること。

(2) (略)

(3) 労働時間短縮推進委員会の決議に係る労働基準法の適用の特例

イ 労働時間短縮推進委員会の要件

(略)

(イ) (略)

(ロ) 省令第2条により、労働時間短縮推進委員会の議事について、開催の都度議事録が作成され、3年間保存されていること。

なお、労働時間短縮推進委員会の決議それ自体についても、もとより書面により保存すべきものであるが、これについては労働基準法第109条に規定する「労働関係に関する重要な書類」に該当するものであり、同条により3年間保存しなければならないものであること。

(ハ) 省令第3条により、委員の任期、労働時間短縮推進委員会の招集、定足数、議事等を内容とする委員会の運営規程が定められていること。

ロ 決議は委員の5分の4以上の多数による議決によりなされなければならないものであるが、ここでいう「委員」とは、会議への出席の如何を問わず、当該労働時間短縮推進委員会の委員全員を意味するものであること。

また、決議は書面にされることが必要であるが、ここでいう書面とは、前記イ(ハ)の議事録の一部で足りるものではなく、独立した書面となっていることが必要であること。

ハ (略)

ニ 特例の内容

(イ) イのすべての要件に適合する労働時間短縮推進委員会は、労働基準法に定める労使協定に代えて委員の5分の4以上の多数による議決による決議により、

- ・ 1か月単位の変形労働時間制（労働基準法第32条の2）
- ・ フレックスタイム制（同法第32条の3）
- ・ 1年単位の変形労働時間制（同法第32条の4）
- ・ 1週間単位の非定型的変形労働時間制（同法第32条の5）

格な要件を課しており適正な運営が担保されていることから、その決議について労働基準監督署長への届出を免除したものであること。

(2) (略)

(3) 労働時間短縮推進委員会の決議に係る労働基準法の適用の特例

イ 労働時間短縮推進委員会の要件

(略)

(イ) (略)

(ロ) 労働時間短縮推進委員会の設置について、労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法施行規則（以下「省令」という。）第一条の所定の様式により所轄の労働基準監督署長に届け出ていること。

(ハ) 省令第2条により、労働時間短縮推進委員会の議事について、開催の都度議事録が作成され、3年間保存されていること。

なお、労働時間短縮推進委員会の決議それ自体についても、もとより書面により保存すべきものであるが、これについては労働基準法第109条に規定する「労働関係に関する重要な書類」に該当するものであり、同条により3年間保存しなければならないものであること。

(ニ) 省令第3条により、委員の任期、労働時間短縮推進委員会の招集、定足数、議事等を内容とする委員会の運営規程が定められていること。

ロ 決議は委員全員の合意によりなされなければならないものであるが、ここでいう「委員全員」とは、会議への出席の如何を問わず、当該労働時間短縮推進委員会の委員全員を意味するものであること。

また、決議は書面にされることが必要であるが、ここでいう書面とは、前記イ(ハ)の議事録の一部で足りるものではなく、独立した書面となっていることが必要であること。

ハ (略)

ニ 特例の内容

(イ) イのすべての要件に適合する労働時間短縮推進委員会は、労働基準法に定める労使協定に代えて委員全員の合意による決議により、

- ・ 1か月単位の変形労働時間制（労働基準法第32条の2）
- ・ フレックスタイム制（同法第32条の3）
- ・ 1年単位の変形労働時間制（同法第32条の4）
- ・ 1週間単位の非定型的変形労働時間制（同法第32条の5）

<ul style="list-style-type: none"> ・一斉休憩適用除外（同法第34条第2項） ・時間外及び休日の労働（同法第36条） ・事業場外労働制（同法第38条の2） ・裁量労働制（同法第38条の3） ・年次有給休暇の計画的付与（同法第39条） <p>を行うことができること。</p> <p>(ロ) (略)</p> <p>(ハ) (略)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・一斉休憩適用除外（同法第34条第2項） ・時間外及び休日の労働（同法第36条） ・事業場外労働制（同法第38条の2） ・裁量労働制（同法第38条の3） ・年次有給休暇の計画的付与（同法第39条） <p>を行うことができること。</p> <p>(ロ) (略)</p> <p>(ハ) (略)</p>
--	--

3 平成4年9月1日付け基賃発第18号「労働時間の短縮に関する臨時措置法の施行に当たって留意すべき事項について」

改正後	現行
<p>1 労働時間短縮推進委員会の要件等（通達記の4の(3)関係）</p> <p>(1) 労働時間短縮推進委員会の運営規程には、少なくとも、委員の任期、委員会の招集、定足数及び議事について定めることが必要とされているが、委員数、任期等については、法令に特段の要件は設けられておらず、委員会の自主性に委ねられているものである。</p> <p>(2) 労働基準法の適用の特例の対象となる労働時間短縮推進委員会の決議には、それぞれの決議の内容に応じ、<u>労働基準法第32条の2、第32条の3、第32条の4、第32条の5、第34条第2項、第36条、第38条の2、第38条の3又は第39条に基づく協定において定めることとされている事項を含んでいることが必要である。また、委員の5分の4以上の多数による議決によるものであることが明らかであることが必要である。</u></p> <p>(3) (略)</p>	<p>1 労働時間短縮推進委員会の要件等（通達記の4の(3)関係）</p> <p>(1) 労働時間短縮推進委員会の運営規程には、少なくとも、委員の任期、委員会の招集、定足数及び議事について定めることが必要とされているが、委員数、任期等については、法令に特段の要件は設けられておらず、委員会の自主性に委ねられているものである。</p> <p><u>また、委員の変更がなされた場合であっても、労働時間短縮推進委員会設置届の変更の届出は必要ないものである。</u></p> <p>(2) 労働基準法の適用の特例の対象となる労働時間短縮推進委員会の決議には、それぞれの決議の内容に応じ、<u>労働基準法第32条の3、第32条の4、第32条の5、第36条、第38条の2又は第39条に基づく協定において定めることとされている事項を含んでいることが必要である。また、当該決議に委員全員の署名又は記名押印がなされるなど、委員全員の合意によるものであることが明らかであることが必要である。</u></p> <p>(3) (略)</p>

4 平成5年12月1日付け基賃発第664号「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の施行に伴う短時間労働者対策の推進について」

改正後	現行
<p>第2 短時間労働者対策の推進</p> <p>3 法第8条に基づく指針の周知徹底</p> <p>法第8条に基づく「事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置に関する指針」（平成5年労働省告示第118号）（以下「指針」という。</p>	<p>第2 短時間労働者対策の推進</p> <p>3 法第8条に基づく指針の周知徹底</p> <p>法第8条に基づく「事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置に関する指針」（平成5年労働省告示第118号）（以下「指針」という。</p>

)については、指針第3の1((10)の口を除く。)及び第3の4のうち、適正な労働条件の確保の観点から行う措置については、労働基準局の所掌となるので、その周知に努めること(第3の1の(i0)の口については雇用均等・児童家庭局の所掌となる。)

)については、指針第3の1((5)のイ及び(10)の口を除く。)及び第3の4のうち、適正な労働条件の確保の観点から行う措置については、労働基準局の所掌となるので、その周知に努めること(第3の1の(5)のイについては職業安定局、第3の1の(10)の口については雇用均等・児童家庭局の所掌となる。)

5 平成11年1月29日付け基発第45号「労働基準法の一部を改正する法律の施行について」

改正後	現行
<p>第1 削除</p> <p>第3 退職時の証明(法第22条第1項関係)</p> <p>2 記載すべき内容 (中略)</p> <p>なお、解雇された労働者が解雇の事実のみについて使用者に証明書を請求した場合、使用者は法第22条第3項の規定により、解雇の理由を証明書に記載してはならず、解雇の事実のみを証明書に記載する義務があること。</p> <p>第8 企画業務型裁量労働制(法第38条の4関係)</p> <p>2 労使委員会 労使委員会は、労働条件に関する事項を調査審議等することを目的として、事業場に設置するものであること。 当該委員会については、当該事業場の労働者を代表する者(過半数労働組合(過半数労働組合がない場合は事業場の労働者の過半数を代表する者(以下「過半数代表者」という。))に任期を定めて指名されている者)が委員の半数以上であること、議事録を作成、保存するとともに、労働者に周知していること等の要件を満たす必要があるものであること。</p>	<p>第1 契約期間の上限(法第14条関係) (略)</p> <p>第3 退職時の証明(法第22条第1項関係)</p> <p>2 記載すべき内容 (中略)</p> <p>なお、解雇された労働者が解雇の事実のみについて使用者に証明書を請求した場合、使用者は法第22条第2項の規定により、解雇の理由を証明書に記載してはならず、解雇の事実のみを証明書に記載する義務があること。</p> <p>3 経過措置 (略)</p> <p>第8 企画業務型裁量労働制(法第38条の4関係)</p> <p>2 対象事業場 <u>事業運営上の重要な決定が行われる事業場とは、企業の事業運営に関して重要な決定が行われる事業場であること。</u> <u>具体的には、本社、本店のほか、常駐する役員¹の統轄管理の下に事業運営上の重要な決定の一部を行う権限を分掌する地域本社、事業本部、地域を統轄する支社・支店などをいうものであること。</u></p> <p>3 労使委員会 労使委員会は、労働条件に関する事項を調査審議等することを目的として、<u>上記2の事業場に設置するものであること。</u> 当該委員会については、当該事業場の労働者を代表する者(過半数労働組合(過半数労働組合がない場合は事業場の労働者の過半数を代表する者(以下「過半数代表者」という。))に任期を定めて指名され、<u>事業場の労働者の過半数の信任を得ている者</u>)が委員の半数以上であること、<u>設置について労働基準監督署長に届け出ていること</u>、議事録を作成、保存するとともに、労働者に周知していること等の要件を満たす必要があるものであること。</p>

<p>3 決議事項 (略)</p> <p>4 対象業務 (略)</p> <p>5 定期報告 使用者は、定期的に対象労働者の労働時間の状況に応じた当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置の実施状況を労働基準監督署長に報告しなければならないものであること。</p> <p>6 その他 (略)</p>	<p>4 決議事項 (略)</p> <p>5 対象業務 (略)</p> <p>6 定期報告 使用者は、定期的に対象労働者の労働時間の状況に応じた当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置の実施状況等を労働基準監督署長に報告しなければならないものであること。</p> <p>7 その他 (略)</p>
---	--

6 平成11年3月31日付け基発第169号「労働基準法関係解釈例規の追加について」

改正後	現行
1 削除	1 契約期間の上限 <「不足している」の意義> (略)

7 平成12年1月1日付け基発第1号「労働基準法の一部を改正する法律の施行（企画業務型裁量労働制関係）等について」

改正後	現行
<p>第1 1 (3) 指針は、企画業務型裁量労働制に関し、対象業務に従事する対象労働者の適正な労働条件の確保を図るため、労使委員会が決議する同項各号に掲げる事項その他同条の規定について具体的に明らかにする必要があると認められる事項を規定するとともに、<u>企画業務型裁量労働制の実施に関し、同項に規定する事業場の使用者並びに労働者、労働組合及び労働者の過半数を代表する者並びに労使委員会の委員が留意すべき事項を定めたものであること(指針第1関係)。</u> (以下、略)</p> <p>2 対象事業場(法第38条の4第1項、指針第2関係) 対象事業場については、指針第2に規定するとおりであること。</p>	<p>第1 1 (3) 指針は、企画業務型裁量労働制に関し、対象業務に従事する対象労働者の適正な労働条件の確保を図るため、労使委員会が決議する同項各号に掲げる事項その他同条の規定について具体的に明らかにする必要があると認められる事項を規定するとともに、<u>企画業務型裁量労働制の実施に関し、同項の事業運営上の重要な決定が行われる事業場(以下「対象事業場」という。)</u>の使用者並びに労働者、労働組合及び労働者の過半数を代表する者並びに労使委員会の委員が留意すべき事項を定めたものであること(指針第1関係)。 (以下、略)</p> <p>2 対象事業場(法第38条の4第1項、指針第2関係) (1) 指針第2の2の(2)に掲げる「<u>非本社事業場に役員が常駐していること</u>」は、<u>指針第2の2の(1)の非本社事業場が対象事業場に該当するか否かを判断するに当たっての判断材料の一つであり、非本社事業場に役員が常駐していればすべて対象事業場に該当することとなるものではなく、対象事業場に該当するか否かは、指針第2の2の(1)にいう「当該非本社事業場に、当該非本社事業場の属する企業等に係る事業の運営に大きな影響を及ぼす決定を行う権限が与えられているか否か」により判断されるものであること。</u></p>

3 労使委員会の決議

(1) 労使委員会で決議すべき事項(法第38条の4第1項各号、規則第24条の2の3第3項、指針第3関係)

企画業務型裁量労働制を導入するに当たり、労使委員会で決議する事項は、次のとおりであること。

イ (略)

ロ 指針において、必要的決議事項に関連して決議することが適当であることに委員は留意することが必要であるとされている事項等(以下「その他の決議事項」という。)

(イ) 4号決議事項に関連し、使用者が対象労働者の健康状態を把握すること

(ロ) 4号決議事項に関連し、使用者が対象労働者の能力開発を促進する措置を講ずること

(ハ) 4号決議事項に関連し、使用者は、把握した対象労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、対象労働者への企画業務型裁量労働制の適用について必要な見直しを行うこと

(ニ) 6号決議事項に関連し、対象業務の内容を始めとする決議の内容等当該事業場における企画業務型裁量労働制の制度の概要、企画業務型裁量労働制の適用を受けることに同意した場合に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度の内容並びに同意しなかった場合の配置及び処遇について、使用者が労働者に対し明示して当該労働者の同意を得ることとすること

(ホ) 6号決議事項に関連し、企画業務型裁量労働制の適用を受けることについての労働者の同意に関し、書面によること等その手続

(ヘ) 6号決議事項に関連し、対象労働者から同意を撤回することを認めることとする場合には、その要件及び手続

(ト) 7号決議事項の1に関連し、委員の半数以上から決議の変更等のための労使委員会の開催の申出があった場合は、決議の有効期間の中途であっても決議の変更等のための調査審議を行うものとする

(チ) 使用者が対象労働者に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度を変更しようとする場合にあっては労使委員会に対し事前に変更内容の説明をするものとする

(2) 決議事項の内容(指針第3関係)

イ 1号決議事項

(略)

(2) 指針第2の2の(2)の「役員」とは、原則として商法上の取締役をいうものであること。いわゆる「執行役員」については、当該執行役員が実態として当該非本社事業場の属する法人・企業の業務の運営に関し商法上の取締役に準ずる権限を有するものであると判断される場合には、ここでいう「役員」として取り扱われ得るものであること。

(3) その他対象事業場については、指針第2に規定するとおりであること。

3 労使委員会の決議

(1) 労使委員会で決議すべき事項(法第38条の4第1項各号、規則第24条の2の3第3項、指針第3関係)

企画業務型裁量労働制を導入するに当たり、労使委員会で決議する事項は、次のとおりであること。

イ (略)

ロ 指針において、必要的決議事項に関連して決議することが適当であることに委員は留意することが必要であるとされている事項等(以下「その他の決議事項」という。)

(イ) 4号決議事項に関連し、使用者が対象労働者の健康状態を把握すること

(ロ) 4号決議事項に関連し、使用者が対象労働者の能力開発を促進する措置を講ずること

(ハ) 6号決議事項に関連し、対象業務の内容を始めとする決議の内容等当該事業場における企画業務型裁量労働制の制度の概要、企画業務型裁量労働制の適用を受けることに同意した場合に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度の内容並びに同意しなかった場合の配置及び処遇について、使用者が労働者に対し明示して当該労働者の同意を得ることとすること

(ニ) 6号決議事項に関連し、企画業務型裁量労働制の適用を受けることについての労働者の同意に関し、書面によること等その手続

(ホ) 6号決議事項に関連し、対象労働者から同意を撤回することを認めることとする場合には、その要件及び手続

(ト) 7号決議事項の1に関連し、委員の半数以上から決議の変更等のための労使委員会の開催の申出があった場合は、決議の有効期間の中途であっても決議の変更等のための調査審議を行うものとする

(チ) 使用者が対象労働者に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度を変更しようとする場合にあっては労使委員会に対し事前に変更内容の説明をするものとする

(2) 決議事項の内容(指針第3関係)

イ 1号決議事項

(略)

(イ) 事業の運営に関する事項についての業務であること

法第38条の4第1項第1号の「事業の運営に関する事項」とは、対象事業場の属する企業等に係る事業の運営に影響を及ぼす事項又は当該事業場に属する事業の運営に影響を及ぼす独自の事業計画や営業計画をいい、対象事業場における事業の実施に関する事項が直ちにこれに該当するものではないこと。

(中略)

へ 6号決議事項

企画業務型裁量労働制の対象となることについての労働者の同意は、当該労働者ごとに、かつ、7号決議事項の1として定められる決議の有効期間ごとに得られるものであることが必要であること。

ト 7号決議事項の2

(略)

チ その他

上記イからトまでの他、必要的決議事項及びその他の決議事項については、指針第3に規定するとおりであること。

(3) 決議の方法(法第38条の4第1項関係)

労使委員会において、法第38条の4第1項に規定する企画業務型裁量労働制の導入に係る決議(以下「決議」という。)をする場合の「委員の5分の4以上の多数による議決」とは、労使委員会に出席した委員の5分の4以上の多数による議決で足りるものであること。このことは、指針第4の3(2)においても明らかにされていること。

なお、労使委員会に出席した委員の5分の4以上の多数による議決によるものであることが明らかであることが必要であること。

4

(1)・(2) (略)

(3) 議事録の作成、保存及び周知(法第38条の4第2項第2号、規則第24条の2の4第2項及び

(イ) 事業の運営に関する事項についての業務であること

法第38条の4第1項第1号の「事業の運営に関する事項」とは、対象事業場の属する企業等に係る事業の運営に影響を及ぼす事項をいい、対象事業場における事業の実施に関する事項が直ちにこれに該当するものではないこと。

(中略)

へ 6号決議事項

企画業務型裁量労働制の対象となることについての労働者の同意は、当該労働者ごとに、かつ、7号決議事項の1として定められる決議の有効期間ごとに得られるものであることが必要であること。

ト 7号決議事項の1

労使委員会が決議する事項に関する「決議の有効期間」の定めは、当分の間1年以内の期間に限るものであること。

チ 7号決議事項の2

(略)

リ その他

上記イからチまでの他、必要的決議事項及びその他の決議事項については、指針第3に規定するとおりであること。

(3) 決議の方法(法第38条の4第1項関係)

労使委員会において、法第38条の4第1項に規定する企画業務型裁量労働制の導入に係る決議(以下「決議」という。)をする場合の「委員の全員の合意」とは、労使委員会に出席した委員全員の合意で足りるものであること。このことは、指針第4の3(2)においても明らかにされていること。

なお、当該決議には委員全員の署名又は記名押印がなされるなど、労使委員会に出席した委員全員の合意によるものであることが明らかであることが必要であること。

4

(1)・(2) (略)

(3) 労使委員会の委員の信任(法第38条の4第2項第1号、規則第66条の2により読み替えて適用する規則第24条の2の4第2項関係)

イ 「当該事業場の労働者の過半数」とは、法第41条第2号の監督又は管理の地位にある者、病欠、出張、休職等によって当面出勤が全く予定されていない労働者等を含む当該事業場に使用されている労働者全員の過半数をいうものであること。

ロ 信任の手続は、労使委員会の委員の信任に関するものであることを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により得なければならないものであること。

なお、当分の間は、これらの手続のうち投票による手続に限られるものであること。

(4) 議事録の作成、保存及び周知(法第38条の4第2項第3号、規則第24条の2の4第4項及び

第3項関係)

イ・ロ (略)

(4) 運営規程の作成等(法第38条の4第2項第3号、規則第24条の2の4第4項、指針第4の3から5まで関係)

イ 使用者は、労使委員会の招集、定足数、議事その他の労使委員会の運営について必要な事項に関する規定(以下「運営規定」という。)を定めなければならないものであること。指針の第4の3から5まででは、運営規定を定めるに当たって、規則第24条の2の4第4項に掲げる(イ)～(ニ)までの事項に関し、それぞれ、次に掲げることを規定することが適当としていること。

(イ)～(ニ) (略)

ロ 運営規程の作成又は変更に関し、使用者は労使委員会の同意を得なければならないこと。なお、この同意については、委員の5分の4以上の多数による議決によることは法令及び指針上求められていないものであること。

(5) 不利益取扱いの禁止(規則第24条の2の4第6項関係)

(略)

(6) その他

(略)

5 労働基準監督署長への報告(法第38条の4第4項、規則第24条の2の5関係)

(1) 報告時期

決議の届出をした使用者は、決議が行われた日から起算して6カ月以内に1回、及びその後1年以内ごとに1回、規則様式第13号の4により、所轄労働基準監督署長に報告をしなければならないこと(規則第24条の2の5第1項関係)。

なお、当分の間、決議が行われた日から起算して6カ月以内ごとに1回報告をしなければならないこととするとの暫定措置が設けられていること(規則第66条の2関係)。

第5項関係)

イ・ロ (略)

(5) 運営規程の作成等(法第38条の4第2項第4号、規則第24条の2の4第6項、指針第4の3から5まで関係)

イ 使用者は、労使委員会の招集、定足数、議事その他の労使委員会の運営について必要な事項に関する規定(以下「運営規定」という。)を定めなければならないものであること。指針の第4の3から5まででは、運営規定を定めるに当たって、規則第24条の2の4第6項に掲げる(イ)～(ニ)までの事項に関し、それぞれ、次に掲げることを規定することが適当としていること。

(イ)～(ニ) (略)

ロ 運営規程の作成又は変更に関し、使用者は労使委員会の同意を得なければならないこと。なお、この同意については、委員全員の合意によることは法令及び指針上求められていないものであること。

(6) 設置の届出(法第38条の4第2項第2号、規則第24条の2の4第3項関係)

労使委員会を設置した場合には、使用者は、規則様式第13号の3により、所轄労働基準監督署長に届出をしなければならないこと。使用者がこの届出を行わなければ、法第38条の4第1項による企画業務型裁量労働制の効力は発生しないこと。

なお、届出の後に委員の変更がなされた場合においては、労使委員会設置届の変更の届は必要ないものであること。

(7) 不利益取扱いの禁止(規則第24条の2の4第8項関係)

(略)

(8) その他

(略)

5 労働基準監督署長への報告(法第38条の4第4項、規則第24条の2の5関係)

(1) 報告時期

決議の届出をした使用者は、決議が行われた日から起算して6カ月以内に1回、及びその後1年以内ごとに1回、規則様式第13号の4により、所轄労働基準監督署長に報告をしなければならないこと(規則第24条の2の5第1項関係)。

なお、決議の有効期間が、当分の間、1年以内の期間を定めるものに限られていること(規則第66条の2により読み替えて適用する規則第24条の2の3第3項関係)から、当分の間、決議が行われた日から起算して6カ月以内に1回報告をしなければならないこととするとの暫定措置が設けられていること(規則第66条の2関係)。

(2) 報告事項

使用者の報告する事項は、次のとおりであること(規則第24条の2の5第2項、規則様式第13号の4関係)。

イ 対象労働者の労働時間の状況

対象労働者について4号決議事項として把握した時間のうち、平均的なもの及び最長のものの状況を報告すること。また、対象労働者の労働時間の状況を実際に把握した方法を具体的に報告すること。

ロ 当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置の実施状況

6 特定条項に係る労使協定に関する特例(法第38条の4第5項関係)

(1) 労使委員会は、次に掲げる法の規定に関し、当該規定に係る労使協定に代えて委員の5分の4以上の多数による議決による決議(以下「協定代替決議」という。)を行うことができるものであること。

(中略)

これらの決議には、上記の各規定に関し、法に基づき定めることとされている事項を含んでいることが必要であること。

なお、協定代替決議を行う場合の委員の5分の4以上の多数による議決については、決議について(3の(3)参照)と同様、労使委員会に出席した委員の5分の4以上の多数による議決で足りるものであること。

(2)・(3) (略)

(4) 協定代替決議のうち時間外及び休日の労働に係るものについては、労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準(平成10年労働省告示第154号)に基づき、労使協定の届け出があった場合と同様の指導を行うものであること。

(以下略)

(2) 報告事項

使用者の報告する事項は、次のとおりであること(規則第24条の2の5第2項、規則様式第13号の4関係)。

イ 対象労働者の労働時間の状況

対象労働者について4号決議事項として把握した時間のうち、平均的なもの及び最長のものの状況を報告すること。また、対象労働者の労働時間の状況を実際に把握した方法を具体的に報告すること。

ロ 当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置の実施状況

ハ 対象労働者の苦情の処理に関する措置の実施状況

ニ 労使委員会の開催状況

労使委員会の開催日時を具体的に報告すること。

6 特定条項に係る労使協定に関する特例(法第38条の4第5項関係)

(1) 労使委員会は、次に掲げる法の規定に関し、当該規定に係る労使協定に代えて委員全員の合意による決議(以下「協定代替決議」という。)を行うことができるものであること。

(中略)

これらの決議には、上記の各規定に関し、法に基づき定めることとされている事項を含んでいることが必要であること。

なお、協定代替決議を行う場合の委員全員の合意については、決議について(3の(3)参照)と同様、労使委員会に出席した委員全員の合意で足りるものであること。

(2)・(3) (略)

(4) 協定代替決議のうち時間外及び休日の労働に係るものについては、労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準(平成10年労働省告示第154号)及び特定労働者に係る労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準(平成10年労働省告示第155号)に基づき、労使協定の届け出があった場合と同様の指導を行うものであること。

(以下略)

8 平成12年1月1日付け基発第2号「「企画業務型裁量労働制に係る労使委員会の設置に当たってのモデル手順」について」

改正後	現行
<p>(略)</p> <p>企画業務型裁量労働制の実施には、法第38条の4第1項の委員会(以下「労使委員会」という。)が同条第2項に規定する要件に適合するよう設置されることが不可欠であるところ、当該事業場の労働者並びに労働組合及び労</p>	<p>(略)</p> <p>企画業務型裁量労働制の実施には、法第38条の4第1項の委員会(以下「労使委員会」という。)が同条第2項に規定する要件に適合するよう設置されることが不可欠であるところ、当該事業場の労働者並びに労働組合及び労</p>

働者の過半数を代表する者並びに使用者(以下「労使関係者」という。)が法第38条の4第2項第1号による労使委員会の委員の指名を始めとする法令で定める手続等に適正に対処しうるようにする必要がある。

(略)

(別紙) 企画業務型裁量労働制に係る労使委員会設置に当たってのモデル手順

1 労使委員会の設置に向けての事前相談への対処(指針第4の1関係)

○ 労働者の過半数で組織する労働組合が存在しない事業場において、企画業務型裁量労働制の導入に際し、労使委員会の設置に関し、使用者の申し入れを受け、又は使用者に対し申し入れを行う場合には、労働者は、必要に応じ、労働者の過半数を代表する者(以下「過半数代表者」という。)を選任し対処すること。過半数代表者を選任する場合には、労働基準法施行規則(以下「規則」という。)第6条の2の規定に従うことが望ましいこと。

○ 過半数代表者又は過半数労働組合に該当しない労働組合の代表者は、使用者と、労使委員会の設置の時期の目標、設置に至る日程、労使委員会の委員数等を話し合うこと。

2 (略)

働者の過半数を代表する者並びに使用者(以下「労使関係者」という。)が法第38条の4第2項第1号による労使委員会の委員の指名及び信任を始めとする法令で定める手続等に適正に対処しうるようにする必要がある。

(略)

(別紙) 企画業務型裁量労働制に係る労使委員会設置に当たってのモデル手順

1 労使委員会の設置に向けての事前相談への対処(指針第4の1関係)

○ 事業運営上の重要な決定が行われる事業場であって、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合が存在しないものにおいて、企画業務型裁量労働制の導入に際し、労使委員会の設置に関し、使用者の申し入れを受け、又は使用者に対し申し入れを行う場合には、労働者は、必要に応じ、労働者の過半数を代表する者(以下「過半数代表者」という。)を選任し対処すること。過半数代表者を選任する場合には、労働基準法施行規則(以下「規則」という。)第6条の2の規定に従うことが望ましいこと。

○ 過半数代表者又は過半数労働組合に該当しない労働組合の代表者は、使用者と、労使委員会の設置の時期の目標、設置に至る日程、労使委員会の委員数等を話し合うとともに、委員の信任等選出管理上必要となる費用の負担の在り方や投票にかかわる時間の在り方等について、必要に応じ労使間で取り決めておくこと。

2 (略)

3 信任(法第38条の4第2項第1号関係)

○ 労使委員会の委員の信任手続の管理は、他に適当な者が不在の場合、過半数代表者が行うこと。なお、過半数代表者である者が自らを委員候補者として指名しているなど、当該者が信任手続の管理に当たることが適当でない判断される場合は、信任手続の管理に当たる者を過半数代表者の選出に準じて、選出すること。

○ 信任手続の管理に当たる過半数代表者又は上記により信任手続の管理に当たる者として選出された者(以下「管理者」という。)は、信任手続としての投票を行う労働者(当該事業場に属する全ての労働者)の確認を行うこと。

○ 管理者は、上記2で指名された委員候補者の氏名及び所属を、投票日、投票の時間及び投票方法とともに、当該事業場の労働者に対し明らかにすること。その際は、規則第52条の2に規定する方法を参考にすること。

○ 管理者は、投票日及び投票の時間を設定するに当たっては、当該事業場の労働者の始業の時刻、休憩時間、休日、休暇等の状況に照らし、投票が円滑に実施されるよ

	<p>う十分に配慮すること。</p> <p>○ <u>管理者は、投票時及び開票時における立会いの手續等についてあらかじめ定めておくこと。</u></p> <p>○ <u>投票は、無記名の秘密投票によることとする。</u></p> <p>○ <u>管理者は、投票終了後、速やかに開票を行い、その結果は、上記の方法に準じて、労働者に明らかにすること。</u></p> <p>○ <u>上記2で指名された委員候補者のうち労働者の過半数の信任を得られなかった者があるときは、管理者は、過半数代表者に対し当該信任を得られなかった者の数に相当する数の委員候補者を上記2により指名するよう求め、当該指名された者について信任の手續を行うこと。</u></p> <p>○ <u>管理者は、信任を得た者全員の氏名を、使用者に通知すること。</u></p>
--	---

9 平成12年3月28日付け基発第180号「労働基準法関係解釈例規について」

改正後	現行
<p>〈労使委員会の開催頻度〉</p> <p>問 労使委員会の標準的な開催頻度について、どの程度の回数を想定しているのか。</p> <p>答 指針において、定期報告の内容を労使委員会に情報開示するよう求めていることから、少なくとも定期報告の前後に1回開催することとなることから、<u>1年に2回開催されるもの</u>と考える。</p> <p>また、労使委員会は、当該事業場における企画業務型裁量労働制の適正な実施をチェックし、必要に応じて制度内容の見直しを図るべき役割を有しているところであることから、これらの委員会に加えて定期的に開催することが望ましい。</p>	<p>〈労使委員会の開催頻度〉</p> <p>問 労使委員会の標準的な開催頻度について、どの程度の回数を想定しているのか。</p> <p>答 指針において、定期報告の内容を労使委員会に情報開示するよう求めていることから、少なくとも定期報告の前後に1回開催され、<u>また、1年以内の有効期間の満了の際に企画業務型裁量労働制の再決議に関する労使委員会を開催すること</u>となることから、<u>少なくとも2回開催されるもの</u>と考える。</p> <p>また、労使委員会は、当該事業場における企画業務型裁量労働制の適正な実施をチェックし、必要に応じて制度内容の見直しを図るべき役割を有しているところであることから、これらの委員会に加えて定期的に開催することが望ましい。</p>

10 平成12年12月28日付け基発第779号「「有期労働契約の締結及び更新・雇止めに関する指針」の策定について」

改正後	現行
〔廃止〕	(略)

11 平成14年2月13日付け基発第0213002号「労働基準法第14条第1号及び第2号の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準を定める告示の一部を改正する告示及び労働基準法施行規則第24条の2の2第2項第6号の規定に基づき厚生労働大臣の指定する業務を定める告示の一部を改正する告示の適用について」

改正後	現行

第1 削除

第2 第22号告示関係

1 (略)

2 改正の内容

(1) ~ (5) (略)

(6) 第10号関係

(略)

(7) 第13号関係

(略)

(8) 第14号関係

(略)

第1 第21号告示関係

(略)

第2 第22号告示関係

1 (略)

2 改正の内容

(1) ~ (5) (略)

(6) 第9号関係

(略)

(7) 第12号関係

(略)

(8) 第13号関係

(略)